



Questions ou thèmes que la CGT UP13 souhaite aborder avec les candidats à la présidence de l'USPN 2020 :

Politique Recherche en général – position par rapport à l'excellence – position sur R. appliquée / fondamentale – Précarisation

Construire une recherche forte, dynamique et reconnue. Une recherche à rayonnement national et international. Parmi les mesures proposées :

- *Mise en place d'une direction de la recherche associant BRED et SAIC*
- *Mise en place de 3 chargé·e-s de mission : sciences-CNRS, santé et médecine-Inserm, LLSHS-Condorcet.*
- *Réflexion au CAC sur une publication de postes à 5 ans, tant enseignant·e-s, enseignant·e-s-chercheur·e-s que BIATSS*
- *Aide à la mobilité entrante de personnels de recherche*
- *Mise en valeur de la recherche au CHU Avicenne*
- *Mise à niveau du budget de la recherche*

Le terme « excellence » a été excessivement utilisé ces dernières années, en particulier lors de la mise en place des IdEx et I-Site. Pour notre part, nous ne revendiquons pas ce terme. Pourtant, il est fondamental que nous promouvions recherche et formation. La recherche pour le développement des connaissances, quelque soit le domaine. La formation pour le devenir des étudiants. C'est la raison pour laquelle, tant la recherche que la formation doit être de haut niveau, visible. L'excellence serait, pour nous, une université dotée d'un budget à la hauteur de nos ambitions, d'une recherche de haut niveau reconnue, de formations de qualité qui nous permettent d'assurer la réussite d'une majorité de nos étudiants et une université où le bien être prime sur la souffrance au travail.

Il n'y a pas de distinction à faire entre recherche fondamentale et recherche appliquée. Les deux sont nécessaires et utiles. Déprécier la recherche appliquée (parce qu'il s'agit souvent de cela), c'est méconnaître son importance et, souvent, la pluridisciplinarité qu'elle nécessite.

Nous ne souhaitons pas la mise en place de CDI de mission. C'est augmenter une précarité déjà trop forte. Nous ne souhaitons pas la mise en place de tenure tracks pour la même raison que pour le point précédent : l'objectif doit être une diminution de la précarité et non son augmentation.

Politique Formation en général – position sur formation qualifiante/ diplômante / FC / apprentissage

Notre université doit permettre d'accueillir une grande diversité d'étudiant-e-s et être garante des moyens qui sont nécessaires pour leur réussite. Son rôle social dans un environnement souvent stigmatisé est une fierté et nous devons argumenter et convaincre que les moyens nécessaires pour un enseignement de qualité sont d'autant plus cruciaux dans notre bassin. Ces dernières années, la situation des formations à l'université s'est largement fragilisée sans vision à long terme. Les restrictions budgétaires imposées année après année amènent malheureusement à réduire la qualité de nos formations, ce qui est inacceptable. Revenir à des conditions d'enseignement favorables est une priorité : pas de groupe de TD ou TP surchargé, des salles et des amphis de taille suffisante, non dégradés (mobilier, chauffage), avec un équipement (audio, visio) adapté. Parmi les mesures proposées :

- *Mise en place d'une direction de la formation associant CFVU, CEDIP, VOIE, SEVES*
- *Mise en place d'une stratégie à 5 ans sur les formations en cohérence avec une stratégie sur la recherche, intégrant un engagement sur les moyens budgétaires, matériels, humains (enseignants, enseignants-chercheurs, BIATSS)*
- *Maintien des volumes horaires des formations*
- *Analyse précise des diverses situations avec 2 chargé-e-s de mission (premier cycle, deuxième cycle)*

Formation continue et formation par apprentissage sont aussi des missions de l'université. Nous souhaitons développer des formations « tout au long de la vie » diplômantes (i.e. diplôme national) articulées avec une VAE. Nous chercherons enfin à augmenter les formations en alternance.

La politique documentaire

Les personnels des bibliothèques font un travail remarquable, tant pour la constitution des fonds que pour les formations dispensées, en particulier aux étudiants. La situation budgétaire s'est un peu améliorée (il y a quelques années tout le budget était utilisé pour les revues électroniques), il est tout de même important de revoir la répartition budgétaire entre recherche et formation (i.e. fonds pour les étudiants). Dans tous les cas, le budget global bibliothèque n'est pas à la hauteur, et même très faible par rapport à ce qu'il en est dans la plupart des universités françaises. Enfin, les conditions d'utilisation des bibliothèques ne sont pas réunies : manque de nettoyage, manque de sécurité, manque de locaux. Sur ces 3 aspects, nous chercherons à améliorer la situation.

Valorisation / entrepreneuriat /

L'université doit enfin être moteur pour la diffusion vers le monde socio-économique de notre territoire des retombées de notre recherche et cela dans tous les domaines sur la base d'une politique de valorisation soutenue, de partenariats à construire et à entretenir avec les partenaires du monde socio-économique, en associant recherche et formation, conjointement avec les pôles de compétitivité régionaux qui sont très souvent demandeurs de ces initiatives. Nous prévoyons un véritable service de valorisation de la formation et de la recherche avec aide aux montages de projets, quelque soit le type de projets (projet pédagogique ou de recherche, permettant réellement des réponses efficaces aux grands appels à projet, en y affectant des personnes de métiers et un chargé de valorisation. Parmi les objectifs de la direction de la recherche que nous souhaitons mettre en place, la valorisation de nos expertises dans le cadre de nos partenariats économiques est aussi un point crucial: formation, séminaire, accompagnement de projets.

Liens avec le Territoire

Le territoire est un aspect trop négligé : notre université doit s'affirmer comme un des acteurs du département et des inter-communalités. C'est un point crucial dont notre université ne s'inquiète pas assez. Il y va de notre université d'être véritablement proactive et porteuse de projet sur nos territoires. Cela passe par des discussions fréquentes avec les acteurs du territoire, cela passe par des projets portés en commun (à commencer par JO 2024 !) :

- *Amplifier les actions menées par le personnel des bibliothèques vis-à-vis du territoire.*
- *Pérenniser les chaires pour le territoire. Celles-ci doivent permettre d'animer les relations entre les sites de notre université et les populations de son territoire.*
- *Garder les liens étroits avec Plaine Commune, Est Ensemble, et plus largement les départements.*
- *Soutenir l'opération PRISME (Pôle de Référence Inclusif Sportif METropolitain) sur le site de Bobigny : il s'agit d'une très belle initiative qui doit véritablement être le lien entre université et territoire sur les questions de santé et handicap.*

Amélioration des conditions de travail

Convaincu-e-s que la souffrance au travail n'est pas une fatalité, nous nous engageons à développer une politique respectueuse de tous et toutes, qui devra permettre à chacun-e de retrouver du sens et de la fierté. Ces aspects sont d'une telle importance pour nous, que nous nommerons une Vice-Présidence « Conditions de travail et carrière des personnels » qui aura un vrai poids politique au niveau de la Présidence de notre université.

Sa mission sera notamment de lancer et piloter une réflexion collective sur la manière d'améliorer les conditions quotidiennes d'exercice du travail dans notre université, au sein des différents services, espaces de travail et en fonction des problématiques, contraintes, marges de manœuvre qui leur sont propres ; de promouvoir des modes de management qui ne soient pas exclusivement basés sur des indicateurs chiffrés qui peinent à saisir tout le contenu d'une activité, d'une mission et dont le risque est de vider le travail de son sens et de mettre les personnels dans l'incapacité d'exercer leur métier tel qu'ils se le représentent, tel qu'ils en perçoivent la finalité. Il s'agira d'organiser des réflexions collectives sur ce que peuvent être des modes de management respectueux des personnes, des compétences dans leurs diversités, des intelligences et des créativité ; elles sont nombreuses, situées partout, on ne peut plus ni les abîmer, ni les perdre. Il s'agira aussi de s'emparer de missions spécifiques et centrales et qu'il est toujours impératif d'organiser et d'accompagner tant elles sont complexes : la lutte contre toutes formes de discrimination sur les lieux du travail, le respect et la valorisation de la diversité des personnels, la responsabilité sociale de l'établissement. S'il est souvent facile de construire des discours sur ces enjeux, leur réalisation au sein des organisations est toujours complexe, elle nécessite donc d'être réfléchie, questionnée,

accompagnée et plus systématiquement évaluée, car on le sait, ce sont des domaines où il y a souvent loin de la coupe aux lèvres.

Rénovation des campus, amiante

Ce chantier est urgent tant nombre de nos locaux et nos bâtiments sont vétustes, voire non-conformes aux règles de sécurité et à l'accueil des personnes porteuses de handicaps. Nous nous engageons à :

- *remettre aux normes de sécurité tous les bâtiments,*
- *les rendre accessibles à tous et toutes (plan accessibilité pour les personnes porteuses de handicap),*
- *obtenir des crédits nécessaires pour terminer les réhabilitations en cours (par exemple, l'ancienne bibliothèque, les bâtiments de l'Illustration, de la Halle Montjoie),*
- *définir un plan permettant la suppression des Algeco,*
- *réhabiliter les locaux, et en priorité les salles de cours, les amphis et les sanitaires,*
- *mettre en œuvre un plan pour le désamiantage,*
- *aménager les espaces verts et soutenir les projets étudiants autour de ce thème.*

Médecine de prévention

Obtenir (enfin!) un accès pour tous, personnels comme étudiants, à la médecine du travail : Des pistes sont actuellement explorées, il est impératif qu'une solution soit trouvée rapidement pour un problème existant depuis trop longtemps. En particulier, pour les différents sites, nous entamerons ou continuerons les discussions avec les communes ou intercommunalités afin de partager un médecin de prévention si aucune autre solution n'est possible.

Accessibilité de l'information, aux élus, à toute la communauté

Nous proposons les actions suivantes :

En ce qui concerne la communication :

- *une réunion bisannuelle sur chacun des sites entre la direction de l'université et le personnel,*
- *un meilleur affichage des événements, un ENT véritablement utilisable,*
- *un relevé de décisions systématique des différents conseils, de même qu'une communication de leur ordre du jour,*
- *une mise en œuvre de contrats objectif-moyen avec chaque composante,*

- une commission des postes et une commission des formations pour une visibilité à 5 ans,
- des listes de diffusion multiples.

Outils de gestion et moyens logistiques

- mise en place d'un plan pluriannuel de développement des systèmes informatiques et d'information.

Politique RH et d'emploi en général

Reconnaissance et valorisation des carrières – Titulaires / ANT

Conditions de recours aux ANT

Titularisation ANT – créations d'emploi

Tout d'abord il est temps que le ministère reconnaisse la faiblesse du budget de l'université. Il est temps que le ministère reconnaisse la valeur, l'importance, la nécessité pour les étudiant-e-s, pour le territoire, de nos projets de formation et de recherche.

Nous nous engageons à développer une politique respectueuse de tous et toutes, et en particulier sur les points suivants :

Pour tous :

- Publier des postes tant pour les enseignant-e-s et les enseignant-e-s-chercheur-e-s (E/E-C) que pour le personnel BIATSS, dans toutes les situations devenues critiques, avec un double objectif : permettre de mieux travailler en stabilisant les services, renforcer conjointement formation et recherche, avec une vision d'ensemble, pluriannuelle : propositions par le CAC des nécessités de postes BIATSS et E/E-C au vu des évolutions formation et recherche, propositions de postes BIATSS pour les services centraux et la gestion des composantes, le comité technique donnant un avis final. Cela passe par un état des lieux réel (en nombre, en niveau de qualification et en typologie) des besoins en personnel. Nous nous engageons à ce que le ministère reconnaisse cette nécessité.
- Augmenter le nombre de postes BOE (Bénéficiaires de l'Obligation d'emploi).
- Garantir la transparence totale dans la promotion (par exemple, pour les listes d'aptitudes), la création des postes et le recrutement des personnels en bannissant toute forme de clientélisme.
- Proposer une organisation qui garantira la transparence et la collégialité sur le choix d'ouverture des postes au concours en particulier pour les personnels BIATSS.
- Développer et favoriser les formations : pour une évolution de la carrière, avec ou sans nécessité de service ; en étudiant l'exonération des frais d'inscription pour les personnels qui suivraient une formation de l'université.

•Établir un plan de carrière pour les CDI : si nous ne favoriserons pas le recrutement de CDI, ceux-ci existent pourtant sur l'université, il nous revient de les faire bénéficier de progression de carrière à l'instar des fonctionnaires. Recruter les CDD à un salaire cohérent avec la fiche de poste : là encore, nous ne favoriserons pas les CDD, toutefois les salaires proposés actuellement sont trop faibles au regard de leurs compétences.

Spécifiquement pour le personnel BIATSS :

- Stabiliser les services par une politique de recrutement de permanents.
- Nommer un-e chargé-e de mission dédié-e aux questions spécifiques concernant le personnel BIATSS.
- Déprécariser les contractuel-le-s, en particulier en augmentant le nombre de concours pied de corps catégorie C.
- Publier des concours génériques ITRF, en particulier de catégorie C, B et ASI, destinés à la promotion interne. Favoriser la progression de carrières des collègues AENES.
- Rendre visibles tous les postes en mutation interne, introduire une autre procédure de mouvement interne (en plus de celle du mois de mai) en début d'année universitaire, période de nombreux départs.
- Supprimer la mobilité interne systématique en cas de réussite à un concours.
- Revaloriser les primes en tenant compte au minimum du coût de la vie, réinstaurer des primes de fin d'année, y compris pour les contractuel-le-s.
- Donner le choix aux personnels BIATSS qui ont exceptionnellement des activités pour l'université le week-end (par exemple des salons) d'être rémunéré-e-s ou d'avoir deux jours de récupération par jour travaillé.
- Accompagner les personnels pour la préparation aux concours. De réels efforts ont été faits ces derniers temps, nous proposons de les amplifier notamment pour la préparation de l'oral qui est déterminant pour la réussite.
- Permettre dans la mesure du possible et en toute transparence des conventions pour les personnels BIATSS affecté-e-s par concours dans d'autres universités.

Spécifiquement pour les enseignant-e-s (titulaires ou vacataires) et les enseignant-e-s-chercheur-e-s :

- Simplifier la procédure de recrutement des vacataires en veillant à leur paiement en temps et en heure. Si, sur ce point, les améliorations sont réelles, elles restent insuffisantes.

- *Créer une voie locale spécifique pour la promotion des enseignant·e·s-chercheur·e·s lourdement impliqué·e·s dans des responsabilités administratives et pédagogiques (à l'image de la voie spécifique du CNU).*
- *Veiller avec le Rectorat à la progression de carrière des PRAG et PRCE. Maintenir le soutien en cas de doctorat et plus généralement d'activités de recherche.*
- *Accompagner la reprise d'activité de recherche dont les modalités seront proposées en commission recherche par la Vice-Présidence Vie au travail et carrière.*
- *Assouplir le maximum pédagogique pour des projets prioritaires (cf. volet formation).*
- *Permettre l'endorecrutement, sous certaines conditions, sur les concours d'enseignant·e·s-chercheur·e·s.*
- *Utiliser les différentes voies de recrutement des maîtres de conférences et professeur·e·s d'université prévues par les textes (article 26 et 46 du décret n°84-431 du 6 juin 1984).*
- *Susciter, soutenir, valoriser et assurer l'essaimage de projets pédagogiques innovants proposés par les enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·e·s par la création d'un bureau de l'innovation (cf. volet Formation).*

Sensibilisation des encadrants aux RPS (Souffrance, mal être au travail)

Nous souhaitons faire de la prévention des risques psychosociaux une priorité, conformément à l'accord-cadre du 22 octobre 2013 concernant la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique de l'État. En particulier nous nous engageons sur les points suivants :

- *mener des politiques contribuant à supprimer ou, à défaut, réduire les tensions au travail qui pèsent sur les personnels ;*
- *redonner plus d'autonomie et de marge de manœuvre ;*
- *favoriser le dialogue et les échanges sur le travail et au sein des équipes de travail, notamment en donnant aux instances représentatives des personnels les moyens de leur action ;*
- *veiller au respect des règles professionnelles et déontologiques de tous dans le cadre des valeurs portées par la fonction publique.*

Nous demanderons à ce que chaque responsable (de service, de composante, de laboratoire) suive une formation de prévention des risques psycho-sociaux.

Moyens CHSCT : diagnostic – risques – prévention – fonctionnement
Fonctionnement instances paritaires - dialogue social – expression collective

Nous nous engageons à un respect absolu des instances (CT, CHSCT). La création en 2022 du CSE ne doit pas empêcher l'existence, en particulier, d'une CHSCT. La

création d'une vice-présidence « conditions de travail et carrière » est aussi un moyen d'améliorer le dialogue social. Par ailleurs, nous organiserons 1 à 2 fois par an, sur chaque site, une réunion avec les BIATSS afin que leurs préoccupations soient plus directement entendues. Enfin, nous faciliterons l'accès à la messagerie pour les organisations représentées.

Processus administratifs – financiers – techniques – informatiques

La fluidité des processus, quels qu'ils soient, est un impératif. Pour tous les domaines mentionnés, y compris pour la maintenance des bâtiments, une liste des opérations à mener soit définie en concertation avec tous les acteurs, hiérarchisée, avec un calendrier pluriannuel de ces opérations, de ces améliorations des circuits. Ces listes seront publiques afin que chacun puisse savoir ce qu'il en est des avancées, puisse faire remonter les manques ou oublis.

Concernant les processus administratifs et financiers, une fiche sera définie afin que les processus soient clairs et connus de tous.

Concernant les travaux et améliorations informatiques, ceux-ci seront budgetés, pour les chantiers importants, des dossiers seront établis soit pour les traiter avec le budget de l'université soit pour les soumettre à la Région, l'État ou l'Europe selon les cas.

Par ailleurs, nous souhaitons que pour ces processus, des vidéos permettent de présenter les acteurs concernés.